

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Setiap organisasi membutuhkan berbagai macam sumber daya untuk mencapai visi misi serta tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk melakukan usaha-usaha untuk mencapai peningkatan sebagai karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Pada suatu perusahaan, diperlukan adanya peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama karyawan (Indy & Handoyo, 2013).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan membuat karyawannya mampu bertahan dalam perusahaan tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak karyawan, terutama masalah hubungan dengan pimpinan dan jumlah imbalan yang diterima. Salah satu penentu kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional, dimana karyawan akan merasa dibutuhkan oleh pimpinannya sehingga terciptalah suatu hubungan

yang harmonis dan kondisi kerja yang nyaman. Dengan demikian, maka kepuasan kerja akan dapat tercapai.

Survei terkait kepuasan kerja yang dilakukan oleh JobsDB Indonesia yang menunjukkan sejumlah 73 persen responden merasa tidak bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini. Dari beberapa responden tersebut sejumlah 26 persen mengaku sangat tidak bahagia dengan berbagai macam alasan. Menurut JobsDB sendiri, alasan yang paling banyak adalah masalah gaji atau upah, fasilitas dan imbalan yang diterima para pekerja tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini (Praditya, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Khusniawati dan Sami'an (2015) yang diperoleh berdasarkan deskripsi subjek dapat diketahui bahwa lebih dari 50% subjek dari karyawan PT Aneka Jasa Grhadika (AJG) Gresik memiliki nilai kepuasan kerja yang rendah dan bisa dikatakan di bawah rata-rata. Berdasarkan data yang didapatkan, aspek yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan ini adalah tunjangan dan imbalan. Sementara penelitian yang dilakukan Hanafiah (2014) terkait dengan kepuasan kerja pada PT. BUMA, menunjukkan kondisi yang tidak pasti pada lingkungan kerja, sehingga berdampak kepada ketidakpuasan karyawan. Hal ini juga menyebabkan karyawan

yang memiliki kepuasan kerja rendah memiliki keinginan untuk pindah kerja.

Hubungan atasan dengan bawahan merupakan salah satu implementasi dari kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu metode yang di gunakan untuk menentukan tujuan dalam suatu organisasi. Masalah-masalah akan timbul dalam perusahaan atau organisasi jika tidak ada hubungan yang baik antara atasan dengan karyawannya, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan yang bersangkutan. Seperti kasus yang terjadi pada PT. Pelindo II (Persero) sebanyak 21 karyawan PT Pelindo II (Persero) dipastikan mengundurkan diri. Dari kabar yang beredar, para karyawan tersebut nekat mengundurkan diri karena sudah tidak tahan dengan sikap atasan mereka yang tidak lain adalah Direktur Utama, RJ Lino. Sikap yang arogan dan pemaarah membuat para karyawan tidak memungkinkan untuk bertahan pada perusahaan tersebut yang berakhir dengan surat pengunduran diri yang diajukan oleh para karyawan yang bersangkutan (Sanusi, 2013).

Dari fenomena diatas dapat diketahui bahwa rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sebuah perusahaan atau instansi menjadikan alasan pentingnya penelitian ini dilakukan. Lokasi yang akan menjadi tempat penelitian adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada sejumlah karyawan, diperoleh informasi

mengenai kurang puasny karyawan terhadap hasil kerja yang diperoleh. Hasil wawancara menunjukkan 5 dari 10 karyawan yang di wawancarai oleh peneliti yaitu subjek LJ, DA, NJ, MN, dan SB merasa tidak puas dengan pekerjaannya selama ini. Berikut kutipan wawancara yang dilakukan peneliti kepada subjek LJ:

“...Ya gitu mbak, ketua divisi saya sukanya memberikan tanggung jawab yang sebenarnya itu tugasnya dia, dan kami sebagai karyawan ya hanya bisa nurut saja...”

Berdasarkan hasil wawancara kepada subjek LJ, dapat diketahui pimpinan sering memberikan tanggung jawab berlebih kepada karyawannya yang sebenarnya tugas tersebut merupakan tugas dari pimpinan itu sendiri, sehingga beban pekerjaan karyawan akan bertambah. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada subjek DA dengan kutipan wawancara sebagai berikut:

“...Sebener e ya udah bagus mbak, cuma kadang-kadang kami sebagai karyawan kalau mau menyampaikan sesuatu itu gak pernah dikasih kesempatan. Kalau mau ngomong pun pekewuh, karna ya itu, ketua di tempat saya nggak ramah orang e...”

Berdasarkan hasil wawancara kepada subjek DA, dapat diketahui bahwa pimpinan sebagai orang yang memimpin kurang memperhatikan salah satu aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pemimpin tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan masukan terkait dengan pekerjaan, sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan dan berujung kepada kepuasan kerja yang

rendah. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada subjek NJ dengan kutipan wawancara sebagai berikut:

“...kalau dibilang puas ya piye ya mbak, wong ketuane wae kayak gitu, kerjaan e nyuruh-nyuruh tanpa dikasih tau dulu cara kerjane piye, akhir e yo seringnya terjadi kesalahan dan harus kerja dua kali itu mbak...”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek NJ, dapat diketahui bahwa pemimpin melepas tanggung jawab kepada karyawan tanpa menjelaskan lebih lanjut prosedur kerja yang semestinya dilakukan, sehingga sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada subjek MN dengan kutipan sebagai berikut:

“...kalau itu sih saya nggak puas mbak, soal e ketua divisi saya kurang perhatian orang e. Apa-apa harus karyawan yang usahakan sendiri, istilah e yo kayak lepas tanggung jawab gitu...”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek MN diketahui bahwa pimpinan mengatakan bahwa kepuasan kerja belum bisa diraih, karena menurut subjek, pimpinan sering bersikap acuh tak acuh kepada karyawan, sehingga karyawan pun merasa sungkan jika akan bertanya masalah pekerjaan, akibatnya adalah karyawan sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada subjek SB dengan kutipan sebagai berikut:

“...sebener e ya gak ada masalah mbak, cuma mungkin ketua di tempat saya mentingin urusan e dewe mbak, suka sak penak e dewe, suka nggak peduli. Jadi ya kadang lelah juga, saya juga sih menyayangkan hal tersebut, karena bagaimanapun kan ya dia itu ketua, harus e nggak gitu...”

Berdasarkan hasil wawancara dari subjek SB, dapat diketahui bahwa karyawan tersebut merasa pemimpin terlalu sibuk dengan urusannya, sehingga karyawan tidak diperhatikan sebagaimana mestinya. Beban kerja yang banyak juga menyebabkan karyawan merasa penat, sehingga muncul rasa lelah dalam melakukan setiap pekerjaan yang dirasa rumit.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui subjek LJ dan SB merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan pimpinan yang dirasa memberikan tanggung jawab secara berlebih kepada karyawan, serta mementingkan urusan pribadi diatas kepentingan bersama. Berbeda dengan subjek mengatakan pimpinan dirasa kurang memiliki kepedulian terhadap para karyawannya. Berbeda dengan subjek NJ dan MN yang mengatakan bahwa ketidakpuasan di tempat kerja dikarenakan oleh pemimpin yang kurang perhatian terhadap karyawannya dan sering memberikan tugas tanpa menjelaskan prosedur kerja terlebih dahulu, sehingga sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Sementara itu, subjek DA mengatakan ketidakpuasan di tempat kerja disebabkan karena pemimpin dirasa kurang ramah terhadap karyawannya, sehingga karyawan merasa sungkan untuk bertanya perihal pekerjaan kepada pimpinannya sendiri.

Berdasarkan paparan diatas, dapat diketahui tingkat kepuasan kerja di Indonesia maupun di lokasi penelitian tergolong rendah. Selain

masalah gaji/upah, masalah dengan pimpinan juga merupakan faktor yang sangat penting dalam tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Dari paparan diatas, maka muncul pertanyaan penelitian “Apakah ada hubungan antara “Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja?”

B. Tujuan penelitian

1. Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.
2. Mengetahui Tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Mengetahui tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
4. Mengetahui sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemimpin

Dapat memberikan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan.

2. Bagi karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi bagi karyawan yang berkaitan dengan hubungan antara gaya kepemimpinan

transformasional dengan kepuasan kerja pada karyawan, karyawan juga diharapkan bisa lebih mengeluarkan aspirasi atau harapannya.

3. Bagi Ilmuan Psikologi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi berupa informasi mengenai gaya kepemimpinan transformatif dengan kepuasan kerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk pengembangan bagi penelitian-penelitian berikutnya terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformatif dengan kepuasan kerja.